

Reunião com a Direção de Enfermagem da ULS Alto Alentejo

10 Abril, 2025



Aconteceu a 31 de março e debatemos assuntos como o Mapa de pessoal, os concursos e h orários.

Mapa de Pessoal para 2025

Questionámos sobre o número atual de enfermeiros e a proposta de reforço de número de postos de trabalho no mapa de pessoal para enfermeiros, por categoria, para 2025, no âmbito do Plano de Desenvolvimento Organizacional (PDO), bem como o número de contratos a termo certo e incerto.

A Direção de Enfermagem referiu estar a rever a proposta apresentada pelo anterior Conselho de Administração, no sentido de a alterar e aumentar o número de postos de trabalho.

Informou que existem, atualmente, 19 enfermeiros com contrato de substituição, ou seja, a termo incerto.

Comprometeu-se a fornecer o número de horas de trabalho extraordinário realizadas pelos enfermeiros.

O Plano de Referência do SNS para os anos 2024/2026 prevê um reforço de profissionais para 2025 até 5%. A dotação de enfermeiros em mapa de pessoal, com vínculo efetivo, deve permitir dar resposta às necessidades, incluindo as substituições de ausências prolongadas.

Concursos

Enfermeiros generalistas – houve um procedimento concursal para bolsa de recrutamento em fevereiro de 2025.

Alertámos para o facto do aviso de abertura mencionar um horário de trabalho de 40 horas semanais. Referiram que os contratos serão realizados com as 35 horas semanais.

Enfatizámos que, para além de não ter enquadramento legal – o horário de trabalho é de 35 horas semanais – pode dissuadir os enfermeiros de concorrerem.

Enfermeiros especialistas: existe uma vaga na especialidade de Saúde Mental e Psiquiátrica, mas sem previsão de data de abertura de concurso. A Direção de Enfermagem tem como objetivo aumentar o número de vagas, pelo que a abertura de concursos está pendente da sua submissão e aprovação.

Sobre o concurso para recrutamento de Enfermeiro Especialista em Saúde Mental e Psiquiátrica para a criação da respetiva equipa comunitária para a infância e adolescência, referimos que não é ajustada a celebração de contratos de 12 meses, até pela necessidade de a manter em funcionamento. Informaram que o concurso será substituído por um novo que preveja a celebração de contrato sem termo.

Enfermeiros gestores: atualmente há uma vaga. O seu aumento e abertura de concurso aguarda, também, a aprovação do Plano de Desenvolvimento Organizacional.

Organização da prestação dos cuidados no âmbito da ULS

No âmbito do inadmissível alargamento das possibilidades de contratualização externa de cuidados (sector privado), questionámos se esta via foi adotada.

A Direção de Enfermagem referiu que a ULS se mantém a assegurar a maioria da cobertura dos cuidados (cobertura da vacinação, análises clínicas).

Defendemos que os cuidados de saúde devem ser assegurados no âmbito das ULS e do Serviço Nacional de Saúde, criando as condições através do investimento necessário em recursos humanos e materiais, e que deve haver uma separação clara entre o sector público e o sector privado.

Avaliação de Desempenho

A Direção de Enfermagem refere que o processo de avaliação do biénio 2023/2024 está a seguir os prazos previstos na lei e as avaliações serão homologados em abril 2025.

Iniciou-se o processo de 2025 incluindo a implementação do programa informático GeADAP (Gestão Integrada da Avaliação de Desempenho na Administração Pública).

A Direção de Enfermagem comprometeu-se a atribuir o total das quotas que a legislação prevê.

Continuamos a defender a revogação do SIADAP e a sua substituição por um sistema de avaliação justo, equitativo, transparente e sem quotas.

Contagem de pontos – escalão de formação, interrupções entre contratos, pontos

remanescentes das progressões

Escalão de Formação e interrupções de contratos:

Informaram que irão ser contabilizados os pontos dos enfermeiros que foram responsáveis pela formação tal como os pontos referentes a contratos anteriores, que tenham tido interrupções até 12 meses.

A coerência, a intervenção sistemática e a luta contínua, consistente e organizada são determinantes. Os colegas nestas situações devem entrar em contacto com o departamento de Recursos Humanos e informar-nos caso a situação não seja regularizada.

Início de funções no segundo semestre:

Continuamos a defender que não pode haver perda de tempo de serviço e que devem ser contabilizados pontos no ano de início de funções, mesmo que no segundo semestre do ano.

Informaram que os Recursos Humanos não têm este entendimento, mas, perante a nossa argumentação, comprometeram-se a analisar.

Pontos remanescentes:

Sobre a contabilização de pontos remanescentes à progressão a partir de 2019 referem não haver suporte na lei para manter os pontos.

Não temos o mesmo entendimento. Os pontos remanescentes decorrem do percurso profissional dos enfermeiros e devem ser mantidos.

Pagamento de retroativos à data do direito à progressão, desde 2018

A Direção só estará disponível para resolver esta injustiça se houver suporte legal.

Apresentámos e entregámos o nosso entendimento jurídico. Consideramos que, perante as inaceitáveis limitações impostas à autonomia das instituições pela tutela (Ministério da Saúde), estas devem defendê-la e reforçá-la, exercendo-a na resolução destas injustiças, tal como fizeram outras ULS.

À semelhança de outras que a luta permitiu resolver, também não iremos desistir da sua resolução, continuando a intervir nas várias instâncias!

Junta-te a nós nas ações de luta programadas.

Majoração de dias de férias em função da antiguidade, aos enfermeiros com contrato individual de trabalho (CIT)

Valorizamos esta medida implementada por esta Unidade Local de Saúde em 2024, mas alertámos para situações em que não foi contabilizado o tempo de serviço exercido em contratos anteriores, por ter havido interrupções. Todo o tempo de serviço deve ser contabilizado.

Manifestaram disponibilidade para analisar estas situações. Colega, fica atento e contacta-nos.